

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Zaměstnanost handicapovaných s podporou evropských fondů
Employment of the Handicapped People with the Support of European Funds

Student: Markéta Zrzavá
Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Milena Medková

Ostrava 2012

Zadání bakalářské práce

Student: **Markéta Zrzavá**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **6210R004 Eurospráva**
Specializace: **01 Eurospráva**
Téma: **Zaměstnanost handicapovaných s podporou evropských fondů**
Employment of the Handicapped People with the Support of European Funds

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Politika zaměstnanosti
 3. Evropské fondy pro podporu zaměstnanosti
 4. Analýza podpory handicapovaných
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BOHÁČKOVÁ, Ivana a Magdalena ZADRAŽILOVÁ. *Strukturální politika Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-111-6.
MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Milena Medková**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012



prof. Ing. Karel Skokan, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Místopřísežné prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně. Všechny použité zdroje uvádím v seznamu literatury.

Ve Valašském Meziříčí 11. května 2012

Markéta Zrzavá

Markéta Zrzavá

Chtěla bych poděkovat vedoucí práce PhDr. Mileně Medkové za odbornou pomoc a věnovaný čas při vypracování této bakalářské práce.

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Politika zaměstnanosti	6
2.1	Aktivní politika zaměstnanosti	7
2.2	Trh práce.....	9
2.2.1	Primární a sekundární trh práce.....	9
2.2.2	Formální a neformální trh práce.....	10
2.2.3	Externí a interní trh práce.....	10
2.2.4	Nabídka na trhu práce	10
2.2.5	Poptávka na trhu práce	11
2.2.6	Rovnováha na trhu práce.....	12
2.3	Znevýhodněné skupiny osob na trhu práce	12
2.4	Definice osob se zdravotním postižením.....	13
2.5	Integrace zdravotně postižených na pracovní trh	13
3	Evropské fondy pro podporu zaměstnanosti.....	17
3.1	Strukturální fondy v programovém období 2007-2013	17
3.2	Strukturální fondy pro podporu zaměstnanosti	19
3.3	Evropský sociální fond	19
3.4	ESF v České republice.....	22
3.5	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.....	23
3.5.1	Podpora zdravotně postižených osob v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost 29	
3.6	Operační program Praha Adaptabilita	30
3.6.1	Podpora zdravotně postižených osob v rámci OP Praha Adaptabilita	32
4	Analýza podpory handicapovaných.....	33
4.1	Projekt Šance bez bariér	33
4.2	Se zkušenostmi z De Boei do sociální firmy	37
5	Závěr	41

Seznam použité literatury	42
Seznam zkratek	45
Seznam grafů	46
Seznam tabulek	46
Seznam příloh.....	48
Přílohy	49

1 Úvod

Problematika zaměstnanosti je aktuálním společenským tématem. V každé zemi se hovoří o zaměstnanosti, každá země má charakteristický trh práce a osoby pohybující se na trhu práce mají společný cíl uspokojit své potřeby a realizovat se v zaměstnání, díky kterému dosáhnou cílené životní úrovně. Na trhu práce se vyskytují nejrůznější skupiny osob, některé z nich se potýkají s problémy získat zaměstnání, tyto nazýváme znevýhodněnými skupinami osob na trhu práce. Mezi tyto skupiny jednoznačně řadíme skupinu osob se zdravotním postižením.

Cílem bakalářské práce je analýza podpory handicapovaných osob prostřednictvím projektů realizovaných za finanční podpory z operačních programů Evropské unie.

Bakalářská práce je rozčleněna do pěti kapitol. První kapitolu zaujímá úvod, poté následuje druhá kapitola politika zaměstnanosti, prostřednictvím které jsou nastíněna základní východiska politiky zaměstnanosti nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, dále základní pojmy o trhu práce a jeho rozdělení poslední část druhé kapitoly je orientována na znevýhodněné skupiny osob na trhu práce a to především na osoby se zdravotním postižením a jejich integraci na pracovní trh.

Třetí kapitola Evropské fondy pro podporu zaměstnanosti je věnována strukturálním fondům. Po krátkém úvodu do prostředí strukturálních fondů je představen především Evropský sociální fond, ze kterého plynou prostředky pro podporu zaměstnanosti a konkrétně i zaměstnanosti zdravotně postižených. Následuje působnost Evropského sociálního fondu v České republice a z něj vycházející operační programy. Jedná se především o operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a operační program Praha Adaptabilita, které souvisejí s tématem zaměstnanosti zdravotně postižených osob.

Čtvrtá analytická část je věnována dvěma projektům financovaným z fondů Evropské unie. Byl zvolen projekt Šance bez bariér a projekt Se zkušenostmi z De Boei do sociální firmy, oba tyto projekty jsou financovány z již uvedeného operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. K vypracování této kapitoly jsem získala potřebné informace především z interních zdrojů poskytnutých jednotlivými koordinátorkami projektů.

2 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se vyvíjí od konce 90. let 20. stol., je součástí hospodářské politiky státu a může být definována, jak uvádí Kliková (2003, s. 222) jako „soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.“

Každý stát tvoří svou vlastní politiku zaměstnanosti. Na úrovni Evropské unie jsou poté stanovovány společné cíle a priority politiky zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti se tedy stává výsledkem spolupráce státu, zaměstnanců, odborů, územní samosprávných celků, profesních organizací, sdružení osob se zdravotním postižením a organizací zaměstnavatelů. Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje, dle ustanovení § 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „Zákon o zaměstnanosti“):

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,

- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti jak definuje Zákon o zaměstnanosti (2004). Státní správu v této oblasti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Politika zaměstnanosti je rozlišována na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti.

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Jak uvádí Zákon o zaměstnanosti (2004, §104, s. 139) „aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.“ Je realizována prostřednictvím ministerstva a úřadů práce, které spolupracují na její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, uvedené v Zákoně o zaměstnanosti (2004, §104, s. 139) jsou zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Podle Zákona o zaměstnanosti (2004, § 108, s. 140) se **rekvalifikací** rozumí: “získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, které doposud žádnou kvalifikaci nezískala“

Cílem **investičních pobídek** je vytvoření nových pracovních míst a podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců, Zákon o zaměstnanosti (2004).

Věřejně prospěšné práce jsou definovány jako „časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí“ dle Zákona o zaměstnanosti (2004, §112, str. 144).

„**Společensky účelnými pracovními místy** se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem“ uvádí Zákon o zaměstnanosti (2004, § 113, s. 144).

Překlenovací příspěvek, může být poskytnut osobě výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Příspěvek je poskytován na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které byl překlenovací příspěvek poskytnut Zákon o zaměstnanosti (2004).

Příspěvek na zapracování je poskytnut Úřadem práce zaměstnavateli, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči Zákon o zaměstnanosti (2004).

„**Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**, může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby“ jak je definováno v Zákonu o zaměstnanosti (2004, § 117, s. 145).

Zaměření aktivní politiky zaměstnanosti je především na osoby dlouhodobě nezaměstnané, jejichž dlouhodobá nezaměstnanost vyvolává problémy v osobním i společenském životě. Důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je nejen ztráta motivace, ale i znalostí, dovedností a především pracovních návyků. Z těchto důvodů jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti i poradenství, které by mělo být poskytovány prostřednictvím úřadů práce, jak uvádí Václavíková (2009).

Zákon o zaměstnanosti (2004, § 105, s. 139) definuje, poradenství prováděné prostřednictvím úřadů práce, jako činnost prováděnou za účelem „zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání,

pro volbu přípravy k práci osoby se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.“

2.2 Trh práce

„Trh práce je tvořen třemi základními faktory, nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce tzn. mzdou“ jak uvádí Václavíková (2009, s. 23).

Trh práce je místem střetu zaměstnanců a zaměstnavatelů. Na trhu práce vzniká vztah mezi nabízejícími, tedy budoucími zaměstnanci a poptávajícími, tedy budoucími zaměstnavateli. Nabídku práce tvoří ti, kteří nabízejí pracovní sílu, tzn. zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání. Poptávka po práci je tvořena firmami nakupujícími pracovní sílu svých zaměstnanců. Tyto skupiny mezi sebou dohadují nejen cenu, ale i množství směnného zboží tzn. práce Václavíková (2009).

Prostřednictvím trhu práce jsou lidé rozmístěni do jednotlivých zaměstnání, firem, odvětví a regionů. Typologie trhu práce neboli členění trhu práce, trh práce dělíme dle východisek typologie trhu práce na primární a sekundární, formální a neformální a externí a interní trh práce.

2.2.1 Primární a sekundární trh práce

Primární trh charakterizuje Mareš (2002, str. 59) jako „trh práce, na kterém se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytují řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky.“

Pro sekundární trh práce je typická kumulace pracovních míst méně prestižních s nižším mzdovým ohodnocením. Pracovníci na sekundárním pracovním trhu se často setkávají s rizikem nezaměstnanosti ať už krátkodobé či dlouhodobé. Mají malou šanci pro zvýšení své kvalifikace a přístup na primární trh práce je komplikovaný. Na sekundárním trhu práce se nejčastěji vyskytují lidé mladí s nízkou kvalifikací, příslušníci etnických skupin, zdravotně postižení nebo lidé v předdůchodovém věku.

Uvedené rozdělení pracovního trhu s sebou přináší bariéry při přechodu ze sekundárního trhu práce na primární trh práce. Bariéry jsou především na straně zaměstnavatelů, kteří při přijímání pracovníků hodnotí potencionální přínos pro firmu a jsou často ovlivněni rasovými předsudky či sociálním stereotypem, který udává některým sociálním skupinám titul

nespolehlivosti. Na sekundárním trhu práce se koncentrují zejména ženy, mladí nebo starší pracovníci, osoby tělesně postižené, s nízkou kvalifikací a příslušníci etnických skupin (Šimek, 2010).

2.2.2 Formální a neformální trh práce

Václavíková (2009, s. 24) definuje formální trh jako „trh oficiálních pracovních příležitostí.“ Na kterém se vyskytují pracovní místa, která jsou kontrolována a regulována státními institucemi. Pro neformální trh práce je tedy zřejmé že se jedná o trh, který je mimo kontrolu státu. Hovoříme tedy o šedé nebo černé ekonomice. Formální trh práce zajišťuje sociální postavení. Oba trhy jsou vzájemně propojeny.

2.2.3 Externí a interní trh práce

„Rozdělení pracovního trhu na externí a interní vychází z perspektivy pohledu na pracovní trh“ jak uvádí Václavíková (2009, s. 24). Externí trh je otevřený trh, na kterém si jednotlivé firmy konkurují. Interní trh je definován jako vnitřní trh určité firmy.

2.2.4 Nabídka na trhu práce

„Nabídkou práce se rozumí nabídka práce firmám ze strany pracovníků“ jak uvádí Jurečka (2009, s. 202). Nabídku na trhu práce vytvářejí jednotliví lidé prodávající vlastní pracovní sílu. Na trhu práce figuruje cena práce s cenou volného času. Cenou práce je mzda, cenou volného času je ušlá mzda tzn. „co bychom si mohli koupit za peníze vydělané během volného času, který jsme se rozhodli strávit doma“ Václavíková (2009, s. 25). Nabídka práce úzce souvisí s poptávkou po volném čase a důležitou roli zde hraje cena práce i cena volného času.

Individuální nabízející je omezen zvyšováním své nabídky, člověk je limitován disponibilním množstvím času i fyzickými možnostmi. Dalším faktorem, který zasahuje do rozhodnutí o počtu nabízených pracovních hodin je důchod. S vyšším důchodem si lidé mohou dovolit nakoupit více zboží, tzn. i více volného času. S růstem mezd lidé obětují svůj volný čas a nahrazují ho prací.

Mezi hlavní determinanty nabídky práce, řadí Václavíková (2009, s. 27):

- reálné mzdy (současné i očekávané),
- majetek,

- mimopracovní příjmy (např. sociální dávky),
- demografický vývoj (počet obyvatel v produktivním věku),
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úroková míra,
- daně,
- ceny spotřebitelského zboží,
- kulturní, náboženské vlivy.

Postavení nabídky na trhu práce není stejné jako u poptávky. Nabízející nemají možnost ovlivnit kvantitu ani kvalitu celkové nabídky.

2.2.5 Poptávka na trhu práce

„Poptávka na trhu práce je odvozenou poptávkou po finálních výrobcích, které jsou pomocí práce vyráběny“ Václavíková (2009, s. 24). Poptávku však ovlivňuje nejen samotná práce jako výrobní faktor, ale je zde nutná kombinace s ostatními vstupy. Firma se rozhoduje o počtu svých zaměstnanců na základě porovnání nákladů na práci se ziskem.

Václavíková (2009, s. 25) definuje hlavní determinanty poptávky po práci:

- cena práce (mzda),
- poptávka po zboží a službách vyráběných pomocí práce,
- produktivita práce,
- cena vyráběných produktů,
- očekávané budoucí tržby,
- ceny ostatních vstupů,
- množství a kvalita pracovní síly.

Dále rozlišujeme tržní a individuální poptávku po práci. „Tržní poptávka po práci se rovná součtu poptávek po práci ze strany jednotlivých firem při jednotlivých (určitých) mzdových sazbách“ Jurečka (2009, s. 213). Individuální poptávka po práci odpovídá meznímu produktu práce firmy, které usilují o maximalizaci zisku, najímají tolik práce, kolik jim zajistí rovnost mezi mezním produktem práce a průměrnou reálnou mzdou.

2.2.6 Rovnováha na trhu práce

Podmínkou k dosažení rovnovážného stavu na dokonale konkurenčním trhu práce je především pružná mzda. Platí zde, že průsečík nabídkové a poptávkové křivky určuje rovnovážnou mzdu. Při rovnovážné mzdové sazbě a při rovnovážné zaměstnanosti se trh nachází v rovnováze Václavíková(2009).

2.3 Znevýhodněné skupiny osob na trhu práce

Znevýhodněné skupiny osob na trhu práce jsou definovány ve skupině osob, jímž je zvýšena péče při zprostředkování zaměstnání. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Ke zvýšení možností uplatnit se na trhu práce, je prostřednictvím Úřadu práce vypracováván individuální akční plán. Obsahem tohoto plánu je především stanovení postupu a časového harmonogramu ke zvýšení možnosti uchazeče uplatnit se na trhu práce. Individuální akční plán zahrnuje kvalifikaci uchazeče, zdravotní stav a dále možnosti a schopnosti uchazeče o zaměstnání. Uchazeč může požádat o vypracování tohoto akčního plánu kdykoliv během vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, po 5 měsících účasti v evidenci je tento akční plán vždy vypracováván Úřadem práce, jak uvádí Zákon o zaměstnanosti (2004).

Mezi nejohroženější skupinu na trhu práce je řazena skupina osob se zdravotním postižením. I přestože bylo přijato mnoho opatření ke zvýšení jejich zaměstnanosti, např. osobní stimulace postižených či hmotná podpora zájmu zaměstnavatelů. Účel těchto opatření nepůsobí a přetrvává malý zájem zaměstnavatelů i osob se zdravotním postižením o zaměstnání. Vyřešit opatření k podpoře ekonomické aktivity osob se zdravotním postižením je stále jeden z nejzávažnějších úkolů politiky zaměstnanosti.

2.4 Definice osob se zdravotním postižením

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Zákon o zaměstnanosti (2004, §67, s. 128) definuje osoby se zdravotním postižením, jako fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními

- a) ve třetím stupni¹, nebo
- b) v prvním nebo druhém stupni².

Osoba zdravotně postižená dokládá tuto skutečnost posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle Zákona o zaměstnanosti (2004, § 68, s.128), „evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.“

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, jejímž cílem je získávání a udržení vhodného zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Osoby zdravotně postižené mají právo na pracovní rehabilitaci. „Jedná se především o poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti“ jak uvádí Zákon o zaměstnanosti (2004, §69, s. 128).

2.5 Integrace zdravotně postižených na pracovní trh

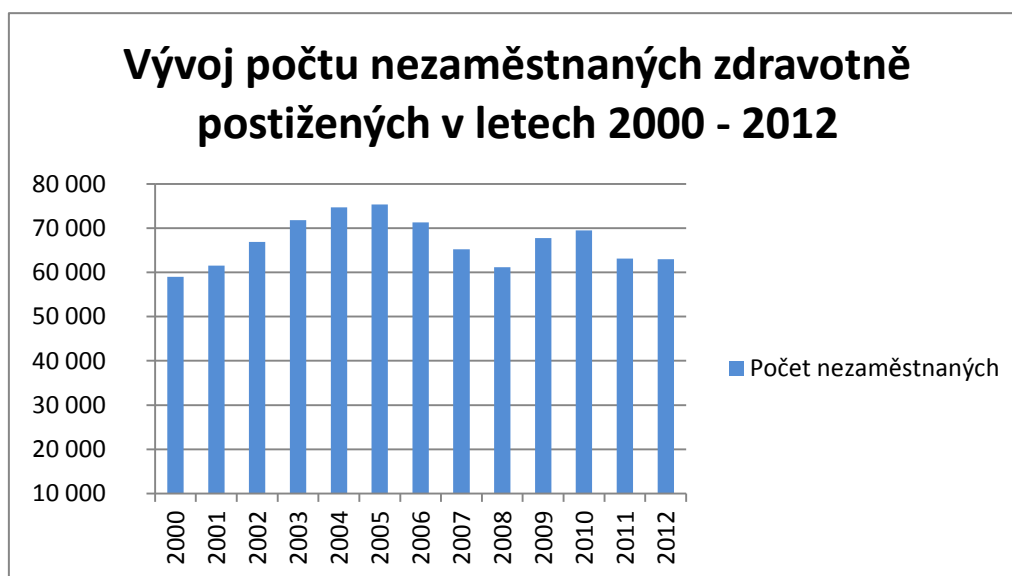
Pracovní trh je místem, které zajišťuje ekonomickou integraci a přináší jeho účastníkům řadu sociálně-psychologických účinků. Pro skupinu zdravotně postižených osob se však začlenění na pracovní trh stává obtížné v důsledku omezení jejich pracovních schopností. V těchto případech je nutná sociální pomoc státu v podobě sociálních dávek či tvorby pracovních míst v chráněných dílnách. V souvislosti se stárnutím populace se sociální integrace osob na pracovní trh stává významnější.

¹ Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 70%.

² Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 35%, avšak nejvíce o 49% jedná se o invaliditu prvního stupně. Pokud poklesle nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69% jedná se o invaliditu druhého stupně.

Vývoj počtu nezaměstnaných zdravotně postižených osob v letech 2000 – 2012 dokládá Graf 2.1 nejvyšší počet nezaměstnaných zdravotně postižených osob je zřetelný v roce 2005, kdy počet nezaměstnaných zdravotně postižených osob dosáhl 75 316 osob, naopak nejnižší počet nezaměstnaných zdravotně postižených osob byl v roce 2000 a to 59 025 osob. V roce 2012 jsou dostupné údaje k 31. 1. 2012, kdy v evidenci nezaměstnaných zdravotně postižených osob bylo evidováno 62 958 osob.

Graf 2.1 Vývoj počtu nezaměstnaných zdravotně postižených osob v letech 2000 - 2012

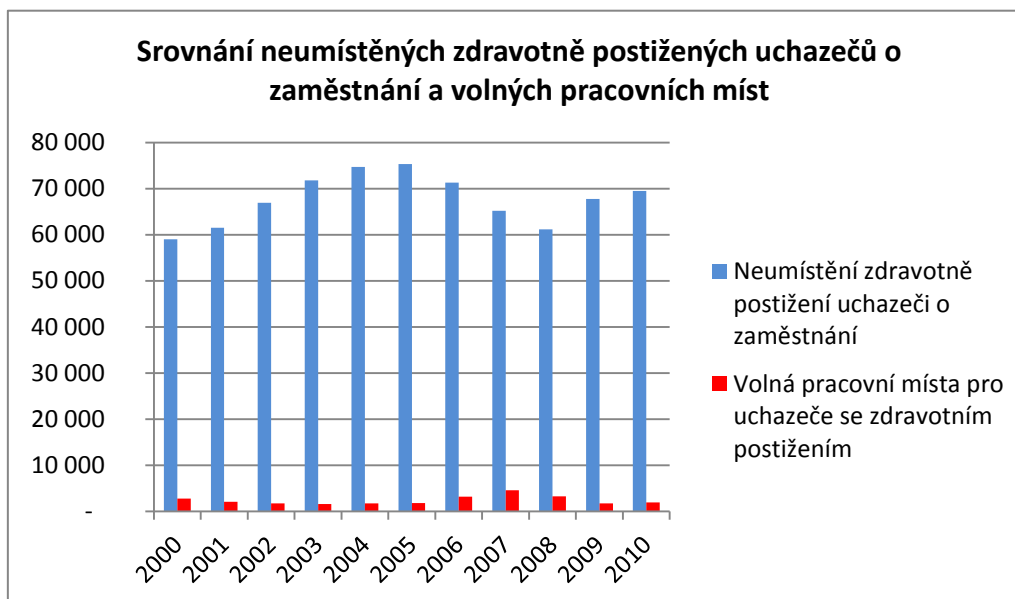


Zdroj: Český statistický úřad; 2012; upraveno

Skupinu osob se zdravotním postižením obecně řadíme do skupiny vystavené zvýšenému riziku nezaměstnanosti a to především nezaměstnanosti dlouhodobé. Důležitou roli zde sehrává stupeň nejvyššího dosaženého vzdělání. Ohrožení nezaměstnaností u zdravotně postižených se základním vzděláním je přibližně 4x vyšší než u zdravotně postižených se středoškolským vzděláním s maturitou. Nezaměstnaností jsou i více ohroženy zdravotně postižené ženy než muži.

Z grafu 2.2 vyplývá nesoulad mezi zdravotně postiženými uchazeči o zaměstnání a počtem volných pracovních míst pro zdravotně postižené. Je zde patrné, že počet uchazečů je několikanásobně vyšší než počet volných pracovních míst pro zdravotně postižené a vypovídá o nepříznivé situaci na trhu práce zdravotně postižených osob.

Graf 2.2 Srovnání neumístěných zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst



Zdroj: Český statistický úřad;2012;upraveno

Obecně lze říci, že nezaměstnaností jsou více ohroženy starší osoby. Souvisí to především s rezignací na hledání zaměstnání, která se vyskytuje u starších osob, poté vzniká situace, kdy u starších osob se zdravotním postižením sledujeme nízkou míru zaměstnanosti. Šimek (2010, str. 23) definuje nejvíce problémovou skupinu jako „osoby starší 50 let, poživatelé invalidních důchodů, kterým byla plná invalidita přehodnocena na částečnou, a jejich zdravotní stav se výrazně nezměnil.“ Nejvíce ohrožené zdravotně postižené osoby jsou tedy skupiny osob s nízkým stupněm dosaženého vzdělání, starší osoby (zejména nad 50 let), osoby s těžkým zdravotním postižením a osoby s mentálním postižením.

Zapojení zdravotně postižených na pracovní trh je ovlivněno faktory, které pramení především ze zdravotního omezení jednotlivce, ze situace na pracovním trhu, ale i z fungování sociálních služeb. Zaměstnanost zdravotně postižených ovlivňují faktory, jedná se o ztrátu motivace k práci v situaci, kdy očekávané příjmy z jimi vykonávané práce se příliš neliší od úrovně sociálních příjmů, které jim náleží z titulu jejich zdravotních obtíží. Dalším z faktorů je dlouhodobá nezaměstnanost, kdy osoby zdravotně postižené pobírají invalidní důchod, který pro ně znamená alespoň minimální příjem a tím snižuje jejich motivaci k získání pracovního místa, jak uvádí Kuchař (2007).

Ztrátou motivace jsou však zasaženi i samotní zaměstnavatelé, kteří i přesto že jim hrozí penalizace v případě, že nedodrží podmínky dané zákonem je pro ně stále velmi nákladné zdravotně postiženého člověka zaměstnat, jedná se např. o náklady spojené s úpravou pracovního prostředí či vytvořením bezbariérového přístupu. Zákon o zaměstnanosti (2004, §81, s. 134) definuje tuto povinnost, „zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4%.“

Splněním povinnosti se rozumí dle Zákona o zaměstnanosti (2004, §81, s. 134):

- zaměstnáním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými,
- odvodem do státního rozpočtu.

V případě nesplnění této povinnosti, stanoví krajská pobočka Úřadu práce zaměstnavateli povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle daňového řádu.

Schopnost pracovat je u zdravotně postižených osob ovlivněna typem postižení a mírou postižení. Je vhodné zdůraznit, že skupina zdravotně postižených osob je výrazně heterogenní skupinou. Možnosti zapojení handicapovaných osob do pracovního procesu jsou omezeny problémy, jako je např. samotné zapracování na nové pracovní místo nebo produktivitu práce u postižených osob. O to složitější situace nastává v případě kumulace postižení, která se vyskytuje poměrně často, hovoříme o kombinaci postižení fyzického či psychického, genetického či získaného v důsledku nemoci či úrazu jak uvádí (Kuchař, 2007).

Zaměstnanost zdravotně postižených je ovlivněna i opatřeními v oblastech trhu práce. Integraci zdravotně postižených na pracovní trh je věnována pozornost nejen v české politice ale i v politikách vyspělých zemí. Přístup zemí Evropské unie klade důraz především na rovné příležitosti a nediskriminaci na trhu práce. Zdravotně postižení se stávají plnoprávními členy společnosti, ve které byli dříve odsunováni do pozadí. Již nejsou vnímáni jako pasivní příjemci dobročinnosti, ale pozornost se zaměřuje na začlenění do hlavního proudu ve společnosti.

3 Evropské fondy pro podporu zaměstnanosti

Strukturální fondy jsou považovány za prvek, prostřednictvím kterého je realizována politika soudržnosti. Již samotná existence těchto fondů napovídá o snaze napomáhat k vytvoření či udržení ekonomické prosperity a žádoucí sociální úrovně. Strukturální fondy mají nezastupitelný význam pro realizaci hospodářské a sociální soudržnosti EU. Vývoj strukturálních fondů začíná v roce 1957, kdy byl založen Evropský sociální fond (dále jen ESF), a později se vyvíjely další fondy jako Evropský fond pro regionální rozvoj, Evropský rybářský fond a Evropský zemědělský fond pro obnovu venkova.

3.1 Strukturální fondy v programovém období 2007-2013

V období 2007-2013 je v České republice využíváno 26 operačních programů, které jsou rozděleny mezi 3 cíle politiky hospodářské a sociální soudržnosti. V tomto období se již nehovoří o strukturální politice ale o „politice soudržnosti“. Politika soudržnosti se snaží přispívat ke zvyšování ekonomické prosperity, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti na regionální úrovni Boháčková (2009). Rozdělení finančních prostředků mezi cíle regionální politiky viz. Příloha č. 1.

Prioritní cíle politiky soudržnosti v období 2007-2013

Pro období let 2007 – 2013 jsou stanoveny 3 cíle a to:

- cíl Konvergence,
- cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost,
- cíl Evropská územní spolupráce.

Cíl Konvergence

„Cíl Konvergence je určen na urychlení procesu konvergence nejméně rozvinutých členských států a regionů. Je prioritním cílem všech fondů, ze kterých jsou financována opatření na jeho realizaci“ jak uvádí Boháčková (2009, str. 44). Mezi zmíněná opatření patří „investice do hmotného a lidského kapitálu, rozvoj inovací, rozvoj znalostní společnosti, zlepšování schopnosti adaptace na ekonomické a sociální změny, růst kvality životního prostředí a lepší výkonnost institucionální správy“ Boháčková (2009, str. 44). Způsobilé územní celky k čerpání finanční podpory ze strukturálních fondů, v rámci tohoto cíle, musí odpovídat úrovni NUTS 2 a jejich hrubý domácí produkt (dále jen HDP) na obyvatele měřený v paritě kupní síly je nižší než 75 % průměru HDP na obyvatele EU za stejné referenční období.

Finanční prostředky jsou zaměřeny na pomoc nejméně rozvinutým členským státům a regionům, díky kterým mohou rychleji překonat rozdíly ve vztahu k průměru EU.

Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost se vztahuje na všechny evropské regiony, kterých se netýká cíl Konvergence. Smyslem je vytvářet pracovní místa podporou konkurenceschopnosti a zvýšit přitažlivost dotyčných regionů pro podniky a regiony. „Mezi prostředky k dosažení cíle patří opatření obdobná v cíli Konvergence avšak rozšířená o zvyšování dostupnosti trhu práce pro pracovní síly i podniky, adaptace pracovních sil a podniků na změněné podmínky a dostupnost a rovnost v přístupu na trh práce pro všechny osoby“ uvádí Boháčková (2009, str. 45). Do cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost spadají regiony na úrovni NUTS 1 a 2 a regiony které v programovacím období 2000 – 2006 byly v Cíli 1 a v programovacím období 2007-2013 již kritéria cíle Konvergence nesplňují.

Boháčková (2009, str. 45) udává výčet znevýhodněných oblastí, které jsou v rámci tohoto cíle definovány:

- ostrovní státy způsobilé v rámci fondu soudržnosti a jiné ostrovy s výjimkou těch, na jejichž území se nachází hlavní město členského státu nebo které mají pevné spojení s pevninou,
- hornaté oblasti definované vnitrostátními právními předpisy členského státu,
- řídce a velmi řídce osídlené oblasti, oblasti, které byly do 30. dubna 2004 vnějšími hranicemi společenství a ode dne následujícího po uvedeném dni již jimi nejsou.

Cíl Evropská územní spolupráce

Cíl Evropská územní spolupráce je zaměřen na přeshraniční spolupráci, jak mezi zeměmi, tak i mezi regiony, ke které by bez pomoci poskytované politikou soudržnosti nedošlo. „Do tohoto Cíle jsou zařazeny všechny regiony v blízkosti pozemských hranic vnitřních i vnějších na úrovni NUTS 3 a všechny úrovně NUTS 3 podél mořských hranic, vzdálené od sebe maximálně 150 km“, definuje Boháčková (2009, str. 45).

3.2 Strukturální fondy pro podporu zaměstnanosti

Na podporu zaměstnanosti je orientován především Evropský sociální fond a z něj vycházející operační programy (dále jen OP) OP Lidské zdroje a zaměstnanost a OP Praha Adaptabilita. Součástí Evropského sociálního fondu je i OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, který se však zaměřuje navzdělávací systém.

3.3 Evropský sociální fond

ESF je strukturálním fondem Evropské unie, cílem fondu je zmenšování rozdílů v prosperitě a životní úrovni v členských státech a regionech EU, prosazuje tedy hospodářskou a sociální soudržnost. Boháčková (2009, str. 103) definuje ESF jako „nejdůležitější nástroj v oblasti intervencí orientovaných na lidské zdroje, zejména mladé, ale i starší pracovní síly a nezaměstnané.“

Strategie a rozpočet ESF jsou projednávány mezi členskými zeměmi EU, Evropským parlamentem a Komisí. Na základě jejich rozhodnutí jsou naplánovány sedmileté operační programy. Tyto operační programy jsou poté aplikovány prostřednictvím organizací ve veřejném i soukromém sektoru. Jedná se např. o národní, regionální a místní orgány, vzdělávací a školicí instituce a nevládní organizace.

ESF v rozpočtovém období 2007 – 2013

V nynějším programovacím období se ESF potýká především s rozšířením Evropské unie o 12 nových členských států, se stárnutím populace a pokračujícím a prohlubujícím se procesem globalizace. ESF se stejně jako ostatní fondy snaží o dosažení cílů EU, zejména cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a cíle Konvergence.

Úkoly ESF vymezuje nařízení Rady č. 1083/2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) jak je uvádí Úřední věstník Evropské unie (20. 3. 2012):

Zvyšování přizpůsobivosti pracovníků a společností, podniků a podnikatelů

- vytváření systémů a strategií celoživotního učení v podnicích; odborná příprava a služby pro zaměstnance pro zvýšení jejich přizpůsobivosti změnám; podpora podnikání a inovací,
- vytváření a šíření inovačních a produktivnějších způsobů organizace práce,

- rozvoj specifických služeb pro zaměstnanost, odbornou přípravu a podporu souvisejících s restrukturalizací sektorů a podniků a vytváření systémů na předvídání ekonomických změn a budoucích požadavků na pracovní místa a dovednosti.

Zlepšování přístupu k zaměstnání a udržitelnosti

- modernizace a posilování institucí trhu práce,
- provádění aktivních a preventivních opatření na pracovním trhu,
- opatření na podporu aktivního stárnutí a prodlužování pracovního života,
- podpora samostatné výdělečné činnosti a zakládání podniků,
- opatření na zlepšení přístupu k zaměstnání a ke zvýšení udržitelné zaměstnanosti žen a udržitelného postupu žen v zaměstnání za účelem snížení segregace podle pohlaví na trhu práce a sladění pracovního a soukromého života, například usnadnění přístupu k péči o děti a péči o závislé osoby,
- zvláštní opatření na zvýšení účasti přistěhovalců v oblasti zaměstnanosti, a tím na posílení jejich sociální integrace.

Zlepšování sociálního začlenění znevýhodněných osob

- cesty k integraci a znovu zapojení znevýhodněných osob na trhu práce; boj proti diskriminaci v přístupu na trh práce a v profesním postupu a podpora kladného přístupu k rozmanitosti na pracovišti.

Posílení lidského kapitálu

- navrhování zavádění a provádění reforem systémů vzdělávání a odborné přípravy s cílem rozvíjet zaměstnatelnost, zvyšování významu základního a odborného vzdělávání a odborné přípravy na trhu práce a neustálé zlepšování dovedností vzdělávacích pracovníků s ohledem na inovace a znalostní ekonomiku,
- opatření na zvýšení celoživotní účasti na vzdělávání a odborné přípravě, mimo jiné prostřednictvím opatření zaměřených na snížení počtu osob s nedokončeným vzděláním, segregace předmětů podle pohlaví a zvyšování dostupnosti a kvality základního, odborného a terciárního vzdělávání a odborné přípravy,
- rozvoj lidského potenciálu v oblasti výzkumu a inovací, především prostřednictvím postgraduálního studia a odborné přípravy výzkumných pracovníků a spolupráce v rámci sítí mezi univerzitami, výzkumnými středisky a podniky.

Jak je patrné ESF v aktuálním programovém období se zabývá nejen opatřeními v boji proti nezaměstnanosti, ale také opatřeními orientovanými na vzdělanost a dovednosti pracovní síly. ESF klade důraz na vzdělávací soustavu a výzkumné aktivity, cílem je dosáhnout takové přizpůsobivosti pracovní síly, která bude vzdělaná a ochotna využít tyto znalosti pro své zaměstnání.

Cíle ESF:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
 - rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
 - sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
 - celoživotní vzdělávání,
 - rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
 - zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
 - zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
 - boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.
- (Evropský sociální fond, 25. 3. 2012)

Příklady podporovaných projektů:

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora začínajícím OSVČ,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru.

3.4 ESF v České republice

Česká republika využívá prostředky ESF v období let 2007 – 2013 prostřednictvím tří operačních programů:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost,
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
- OP Praha Adaptabilita.

Tyto operační programy umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v České republice a hlavním městě Praze. Zodpovědný orgán za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí současně je i řídicím orgánem OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Za OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost je zodpovědné Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. U OP Praha Adaptabilita je zodpovědným orgánem Magistrát hlavního města Prahy. Existují i další partneři při realizaci OP jako jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

Tabulka 3.1 vypovídá o alokaci finančních prostředků z ESF. Viditelný rozdíl mezi jednotlivými alokacemi do operačních programů je především mezi OP Lidské zdroje a zaměstnanost a OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost na rozdíl od OP Praha Adaptabilita. OP Praha Adaptabilita bylo přiděleno 108, 39 mil. EUR, je nutné zdůraznit, že tato částka je určena pouze pro hl. m. Prahu.

Tab. 3.1 Alokace finančních prostředků z ESF

Operační program ESF	Finanční prostředky z ESF (v mld. €)
OP LZZ	1,837
OP VK	1,828
OP PA	0,108

Zdroj: Strukturální fondy EU; 2012; upraveno

3.5 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Definice OP Lidské zdroje a zaměstnanosti zní „OP Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřen na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání a dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech“ (Evropský sociální fond, 26. 3. 2012).

OP Lidské zdroje a zaměstnanost je vícecílovým tematickým operačním programem. Financován je prostřednictvím prostředků z cíle Konvergence a ve vybraných oblastech (aktivní politika trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb, mezinárodní spolupráce) je financován z prostředků cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Způsobilým územím je proto také hl. město Praha. (Fondy Evropské unie, 9. 4. 2012)

Globálním cílem OP Lidské zdroje a zaměstnanost je „zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“(Integrovaný portál MPSV, 24. 3. 2012).Globální cíl je rozdělen do tzv. specifických cílů, které definuje Vaňurová (2012, s. 21):

- zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti,
- posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených,
- posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb,
- zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

V rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost jsou postupně realizovány projekty v několika oblastech podpory, a to prostřednictvím národních individuálních projektů, systémových individuálních projektů, regionálních individuálních projektů a globálních grantů jak uvádí Šimek (2010, str. 69).

OP Lidské zdroje a zaměstnanost má celkem 5 prioritních os a v rámci každé z prioritních os jsou dále definovány konkrétní oblasti podpory (viz. Příloha č. 3). Šestou prioritní osu tvoří tzv. Technická pomoc, ze které mohou čerpat finanční prostředky pouze implementující OP Lidské zdroje a zaměstnanost a to na podporu řízení, implementace a kontroly operací OP Lidské zdroje a zaměstnanost.

Prioritní osa 1 – Adaptabilita

Cílem prioritní osy 1 je „předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení“ (Evropský sociální fond, 24. 3. 2012). Zaměření prioritní osy 1 – Adaptabilita je předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do:

- rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací,
- rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- rozšiřování možností pro uplatňování pružnějších forem zaměstnávání,
- zavádění moderních forem systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů.“ (Evropský sociální fond, 24. 3. 2012).

Tato prioritní osa bude realizována prostřednictvím dvou oblastí podpory.

Oblast podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti

Oblast podpory Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti je určena především na rozvoj podnikového vzdělávání a podporu konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů a organizací. Mezi nejdůležitější podporované aktivity v rámci této oblasti podpory je posilování sociálního dialogu orientovaného na rozvoj spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Oblast podpory 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků

Tato oblast podpory je zaměřena především na podporu politik, nástrojů a podnikových systémů, které povedou ke zvýšení prevence nezaměstnanosti restrukturalizovaných podniků.

Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce

Cílem prioritní osy 2 je „zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a prevence nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce.

Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce je zaměřena na:

- zlepšení přístupu k zaměstnání,
- trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání,

- prevence nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce, včetně proaktivních opatření pro předcházení nebo mírnění vyloučení v důsledku zdravotních znevýhodnění,
- zvýšení kvality informačních, poradenských, vzdělávacích, zprostředkovatelských a ostatních služeb poskytovaných institucemi na trhu práce,
- tvorbu systémů pro předvídání změn na trhu práce.“ (Evropský sociální fond, 24. 3. 2012).

Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Významnou roli při začleňování osob na trh práce má aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje, jejím cílem je zařadit dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání na trh práce prostřednictvím formy účasti v poradenských aktivitách, školeními či rekvalifikací.

Globálním cílem oblasti podpory – Posílení aktivních politik zaměstnanosti je „zvýšení zaměstnanosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“. (Evropský sociální fond, 24. 3. 2012)

Oblast podpory – Posílení aktivních politiky zaměstnanosti má i své specifické cíle:

- realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- zvýšení efektivnosti využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zavádění nových či inovovaných nástrojů,
- podpora preventivních opatření na trhu práce,
- podpora motivačních nástrojů,
- podpora zprostředkovatelských aktivit a vytváření nových pracovních míst či podpora pracovních míst vyčleněných na trhu práce pro konkrétní osobu,
- rozvoj spolupráce se sociálními partnery a dalšími institucemi spolupracujícími na trhu práce. (Evropský sociální fond, 24. 3. 2012)

Oblast podpory 2.2 – Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj

Cílem oblasti podpory 2.2 je modernizace institucí a zavedení systému kvality a služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj. Skupinami, na které je tato oblast zaměřena jsou především instituce veřejných služeb zaměstnanosti a jejich pracovníci, spolupracující organizace a

jejich pracovníci a sociální partneři. V rámci jednotlivých projektů jsou podporovány aktivity zahrnující vzdělávání pracovníků, rozvoj nástrojů a opatření či rozvoj institucí služeb zaměstnanosti.

Globálním cílem této oblasti podpory je zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti. Oblast podpory 2.2 – Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj má i své specifické cíle:

- zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti,
- zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi služeb zaměstnanosti. (Evropský sociální fond, 24. 3. 2012)

Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti

Cílem prioritní osy 3 je „pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením, zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb a zavedení opatření vedoucích ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob včetně prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti je zaměřena především na:

- pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným formou přímé podpory i formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb,
- opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob,
- prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce,
- opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života.“ (Evropský sociální fond, 24. 3. 2012).

V této ose je věnována zvláštní pozornost příslušníkům romských komunit, migrantům a dalším skupinám z odlišných sociokulturních skupin. Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti je realizována čtyřmi oblastmi podpory:

Oblast podpory 3.1 – Podpora sociální integrace a sociálních služeb

Cílem této oblasti podpory je intervence při začleňování osob ohrožených sociálním vyloučením či osob sociálně vyloučených k dosažení jejich návratu na trh práce a do společnosti. Podpora je ve formě sociálních služeb a sociálně preventivních programů pro

cílové skupiny osob jedná se např. podpora vzdělávání subjektů v oblasti sociálního začlenění. Skupiny osob, na které je tato oblast podpory zaměřena jsou:

- osoby se zdravotním postižením – osoby, jejichž zdravotní postižení představuje určité riziko znevýhodnění ve vztahu k ostatním členům společnosti,
- děti, mládež a mladí dospělí,
- etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí – národností menšiny, které setrvale a dlouhodobě žijí na území ČR,
- imigranti a azylanti – skupina přistěhovalců v ČR, která zahrnuje nelegální imigranty, žadatele o azyl, uznané azylanty, cizince s uděleným dlouhodobým nebo trvalým pobytem v ČR,
- osoby bez přístřeší – osoby, které nemají ubytovací možnosti, popř. obývají nouzová obydlí, a dočasné útočiště nachází v charitativních organizacích a organizacích poskytujících příslušné sociální služby,
- osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody,
- oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, oběti obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané,
- osoby pečující o osobu blízkou tzn. osoby pečující o osobu blízkou, která je z různých příčin ohrožena sociálním vyloučením, a které se samy díky této péči dostávají do situací, kdy jsou znevýhodněny v přístupu ke službám či na trh práce. (Evropský sociální fond, 24. 3. 2012)

Oblast podpory 3.2 – Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit

Cílem oblasti podpory 3.2 je podpora a rozvoj stávajících i nových sociálně preventivních programů a sociálních služeb, které jsou realizovány v sociálně vyloučených romských lokalitách a komunitách. Podporovány jsou především jednotlivci v procesu sociálního začleňování, vzdělávání subjektů působících v dané oblasti a i samotné vzdělávání cílové skupiny. Pozornost je věnována i změně negativního přístupu veřejnosti k sociálně vyloučením romským komunitám.

Oblast podpory 3.3 – Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce je hlavním cílem oblasti podpory 3.3 – Integrace sociálně vyloučených na trhu práce. Skupinou, které je v této oblasti podpory

věnována pozornost, jsou osoby dlouhodobě vyčleněné z trhu práce, zejména se jedná o osoby do 25 let věku bez kvalifikace nebo s nízkou mírou kvalifikace dále skupiny osob věkově starších (nad 50 let), příslušníci menšin, osoby se zdravotním postižením, migranti a azylanti. Organizace, které realizují programy pro cílové skupiny, jsou např. samosprávné orgány (kraje, města, obce) a jimi zřizované organizace, nestátní neziskové organizace či vzdělávací a poradenské organizace.

Oblast podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Snahou této oblasti podpory je odstranění přetrvávajících nerovností obou pohlaví, tedy zejména žen na trhu práce. Zaměřuje se i na osvětu a propagaci principu rovných příležitostí, zlepšení přístupu žen k zaměstnání a ke vzdělání či vyšší účast žen v podnikání. Cílovou skupinou jsou především ženy ohrožené na trhu práce ale i muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, rodiče samoživitelé/lky a osoby pečující o další závislé členy rodiny.

Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby

Cílem prioritní osy 4 je „zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti činností institucí veřejné správy a zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb. Podpora prioritní osy 4 – Veřejná správa a veřejné služby je zaměřena na:

- modernizaci veřejné správy, tj. státní správy a samosprávy, a veřejných služeb,
- řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě a na straně poskytovatelů veřejných služeb,
- vzdělávání, zlepšování kvality regulace, zavádění moderních nástrojů řízení, komunitní plánování apod.,
- realizaci aktivit a aplikaci nástrojů zvyšujících kvalitu a dostupnost veřejných služeb,
- participaci občanů na místním veřejném životě,
- etické standardy ve veřejné správě včetně omezování prostoru pro korupci.“
(Evropský sociální fond, 24. 3. 2012).

Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby je realizována prostřednictvím jedné oblasti podpory.

4.1 – Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy.

Oblast podpory 4.1 je zaměřena na skupinu tvořenou správními úřady a úřady územních samosprávných celků, zaměstnance těchto úřadů a organizace zřízené těmito úřady. Cílovou skupinou jsou i politici včetně volených zastupitelů samosprávných celků. Globálním cílem této oblasti podpory je „posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb“ (Evropský sociální fond, 24. 3. 2012).

Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce

Cílem prioritní osy 5 je mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů. Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce je orientována především na přímou podporu inovací prostřednictvím mezinárodní výměny zkušenosti a dovedností. Mezinárodní spoluprací bude možno zvýšit dopad realizovaných projektů a zvýšit implementaci ESF na místní, regionální a národní úrovni. Specifickými cíly prioritní osy 5 – Mezinárodní spolupráce jsou:

- zvýšit efektivnost strategií a politik v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti,
- rozvoj partnerství, paktů a iniciativ v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Oblast podpory 5.1 – Mezinárodní spolupráce

Oblast podpory 5.1 je zaměřena na financování aktivit zaměřených na podporu mezinárodní spolupráce mezi projekty v různých státech EU.

3.5.1 Podpora zdravotně postižených osob v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost

Podpora zdravotně postiženým osobám je věnována v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost v několika oblastech podpory. O skupině zdravotně postižených se hovoří v oblasti podpory 3.1 – Podpora sociální integrace a sociálních služeb, jejímž cílem je přispět k začleňování sociálně vyloučených osob a osob ohrožených sociálním vyloučením, kam bezpochyby skupina osob se zdravotním postižením patří, s cílem jejich návratu do společnosti a na trh práce (Ministerstvo práce a sociálních, 8. 4. 2012).

Další z oblastí podpory věnující pozornost skupině zdravotně postižených je oblast podpory 3.3 – Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce. Cílem této oblasti podpory je integrace sociálně vyloučených skupin osob na trh práce a to především osoby dlouhodobě vyčleněné z trhu práce. Z oblasti podpory 3.3 vychází i projekt Šance bez bariér, který je blíže rozebrán v následující čtvrté kapitole – Analýza podpory handicapovaných.

S podporou zdravotně postižených osob se v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost lze setkat i v oblasti podpory 5.1 – Mezinárodní spolupráce. Jedná se především o podporu inovací prostřednictvím mezinárodní výměny zkušeností a dovedností, jak blíže uvádím ve 4. kapitole a projektu Se zkušenostmi z DeBoei do sociální firmy.

3.6 Operační program Praha Adaptabilita

Globálním cílem OP Praha Adaptabilita je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšení přístupu k zaměstnání pro všechny.

OP Praha Adaptabilita se zaměřuje na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení. OP je platný pouze pro území hlavního města Prahy, protože hlavní město Praha výrazně převyšuje svými ekonomickými ukazateli ostatní regiony České republiky, nesplňuje tedy kritéria pro příjem prostředků z cíle politiky soudržnosti Konvergence, který je určen k přeměně ekonomiky méně vyspělých regionů a států ve výkonnější. Jelikož HDP hlavního města Prahy překračuje hranici 75 % průměru EU, je oprávněna čerpat z cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a s tím souvisejících OP Praha Konkurenceschopnost a OP Praha Adaptabilita. Z evropských fondů plyne do hlavního města Prahy menší objem peněz, než do ostatních regionů ČR, z důvodu že Praha má značnou ekonomickou dynamiku a nízkou nezaměstnanost i bez pomoci EU (Fondy Evropské unie, 7. 4. 2012).

OP Praha Adaptabilita je financován z prostředků ESF, cílem je prostřednictvím investic do vzdělání, lidských zdrojů a škol zlepšit a usnadnit život Pražanů. Zaměřuje se především na podporu konkurenceschopnosti, boje proti sociálnímu vyloučení a vstupu na trh práce obyvatel Prahy. Podporuje profesní potenciál zaměstnanců, pomoc lidem, kteří se potýkají s překážkami při vstupu na trh práce a dále i investice do rozvoje škol, nových studijních programů a vzdělávání učitelů.

OP Praha Adaptabilita má 4 prioritní osy, není konkretizován prostřednictvím tzv. oblastí podpory z důvodu malého objemu prostředků, které jsou k dispozici v rámci jednotlivých prioritních os (viz. Příloha č. 2).

Prioritní osa 1 – Podpora rozvoje znalostní ekonomiky

Cílem této prioritní osy je zvýšení profesní mobility a adaptability pracovníků a zaměstnavatelů směřující ke zvýšení kvality a produktivity práce. Podpora je směřována do rozvoje nejen teoretických ale i praktických znalostí pracovníků na trhu práce a to zejména prostřednictvím prohlubování či rozšiřováním jejich kvalifikace. Pozornost je věnována

rozvoji a využití pražského inovačního potenciálu prostřednictvím zlepšení spolupráce mezi pracovišti výzkumu a vývoje, vzdělávacími institucemi a podnikatelskou sférou např. formou stáží (OP Praha – Adaptabilita, 7. 4. 2012).

Prioritní osa 2 – Podpora vstupu na trh práce

Specifickým cílem této osy je zlepšení dostupnosti zaměstnání pro znevýhodněné osoby a zvýšení jejich účasti na trhu práce. Podpora je zaměřena na začlenění znevýhodněných osob do zaměstnání prostřednictvím zlepšení jejich zaměstnatelnosti. Jedná se o skupiny osob ohrožených sociálním vyloučením nebo osoby sociálně vyloučené, osoby s nedokončeným vzděláním, osoby se zdravotním znevýhodněním nebo příslušníky menšin.

Projekty v rámci prioritní osy 2 – Podpora vstupu na trh práce spočívají v přímé práci se znevýhodněnými osobami např. tréninkové zaměstnání, nebo zvýšení kvality podpůrných služeb určených pro znevýhodněné tj. vzdělávání pracovníků či rozvoj organizací pracujících se znevýhodněnými. Podpora směřuje k opatřením proti diskriminaci v přístupu na trh práce (OP Praha – Adaptabilita, 7. 4. 2012).

Prioritní osa 3 – Modernizace počátečního vzdělávání

Cílem Prioritní osy 3 – Modernizace počátečního vzdělávání je zvyšování dostupnosti a kvality nabídky vzdělávání ve vazbě na potřeby trhu práce. Podpora je směřována do středních škol, odborných učilišť, vyšších odborných škol a vysokých škol, včetně posilování vazeb mezi skupinou vzdělávacích institucí a oblastí dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců. Jednou z podporovaných aktivit je podpora prevence předčasných odchodů ze vzdělávání, dále programy zaměřené na rozvoj přenositelných kompetencí a rozvíjející podnikavosti. Podpora spolupráce škol různých úrovní, tak aby více absolventů odcházelo na vyšší stupeň škol s odpovídajícím profilem. Dosažení cíle osy je prostřednictvím vzdělávání pedagogických pracovníků formou zavádění nových metod a forem práce do výuky, práce s informačními technologiemi a jejich využíváním při vyučování a znalost cizích jazyků.

Operační program Praha Adaptabilita je zaměřen taktéž na podporu začleňování žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami. U této skupiny žáků je OP zaměřen i na základní školy, přestože se zaměřuje na sekundární a terciární vzdělávání (OP Praha – Adaptabilita, 7. 4. 2012).

3.6.1 Podpora zdravotně postižených osob v rámci OP Praha Adaptabilita

Klíčovou roli v podpoře zdravotně postižených prostřednictvím OP Praha adaptabilita sehrává prioritní osa 2 – Podpora vstupu na trh práce.

Specifickým cílem této prioritní osy je začleňování znevýhodněných osob (tedy i osob zdravotně postižených) prostřednictvím integračních aktivit směřovaných ke zlepšení postavení na trhu práce, návrat na trh práce a následné udržení se na něm, včetně doplňujících sociálních služeb.

Podpora je dále orientována na vytváření specifických podmínek na pracovišti, pro realizaci opatření proti diskriminaci v přístupu na trh práce, důraz je kladen na zavádění nových pružnějších forem organizace práce, které umožní vstup či návrat na trh práce skupinám se zdravotním postižením, podpora vzdělávání pracovníků organizací sociálních služeb a k dosažení inovací v práci s klienty v rámci pracovní integrace včetně vzdělávání zvyšující kvalitu sociálních služeb.

4 Analýza podpory handicapovaných

V následující kapitole je přiblížena problematika podpory handicapovaných obyvatel prostřednictvím projektů realizovaných v rámci Evropského sociálního fondu a z něj vycházejícího OP Lidské zdroje a zaměstnanost.

V závěrečné kapitole jsem se zaměřila na dva projekty zaměřené na podporu handicapovaných, přesněji zaměstnanost skupiny handicapovaných. Oba projekty byly schváleny probíhají ještě během roku 2012. Pohled na jednotlivé projekty a jejich zhodnocení je můj subjektivní názor a pokusila jsem se u každého z projektů zdůraznit jeho význam a to především snahu realizátorů projektu najít zaměstnání pro osoby zdravotně postižené.

Tab. 4.1 Přehled vybraných projektů

Název projektu	Časové období
Šance bez bariér	1. 12. 2010 – 30. 11. 2012
Se zkušenostmi z DeBoei do sociální firmy	1. 1. 2009 – 31. 5. 2012

Zdroj: Vlastní zpracování

4.1 Projekt Šance bez bariér

Identifikace projektu

Název operačního programu:	Lidské zdroje a zaměstnanost
Prioritní osa:	3 – Sociální integrace a rovné příležitosti
Oblast podpory:	Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce
Datum zahájení projektu:	1. 12. 2010
Datum ukončení projektu:	31. 11. 2012
Doba trvání projektu:	24 měsíců

Identifikace žadatele

Realizátorem projektu Šance bez bariér je občanské sdružení Liga vozíčkářů, které vzniklo v roce 1990. Posláním Ligy vozíčkářů je podporovat osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) v každodenním životě, v práci, volném čase a při řešení obtížných situací, aby mohli žít podle svých představ. Činnost spočívá v poskytování poradenských služeb, osobní

asistence, pomoc při pracovním i lidském uplatnění a také odstranění všudypřítomných bariér. Liga vozíčkářů má již letité zkušenosti v oblasti podpory zaměstnávání v rámci projektů Phare, OP Rozvoj lidských zdrojů a OP Lidské zdroje a zaměstnanost.

Cíl projektu

Hlavním cílem projektu je integrace OZP na trh práce prostřednictvím poradenských a vzdělávacích aktivit, individuální a komplexní podporou při hledání, získání a udržení pracovního místa dojde k zaměstnání účastníků projektu na stávajících a nových pracovních místech v regionech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti v České republice.

Díložními cíli projektu jsou:

- aktivizace cílové skupiny OZP,
- rozvoj dovedností vedoucích k získání a udržení zaměstnání,
- snížení míry nezaměstnanosti OZP,
- zvýšení počítačové gramotnosti OZP,
- zvýšení sociálních kompetencí OZP,
- tvorba nových pracovních míst,
- podpora rovného přístupu k zaměstnání OZP.

Popis projektu

Projekt Šance bez bariér je zaměřen na podporu integrace osob se zdravotním postižením na trh práce, jejich aktivizaci a rozvoj funkční gramotnosti nutné pro hledání, získání a následné udržení zaměstnání.

Projekt byl zahájen v roce 2010 a je určený nejen lidem se zdravotním postižením hledajícím práci, tak i zaměstnavatelům, kteří mají zájem člověka zdravotně postiženého zaměstnat. Služby jsou poskytovány do listopadu 2012 a to v pobočkách Ligy vozíčkářů v Blansku, Hodoníně a Žďáru nad Sázavou. Hlavním cílem projektu je podpora lidí se zdravotním postižením při hledání zaměstnání a zprostředkování kontaktu mezi nimi a potencionálním zaměstnavatelem. Projekt se zaměřuje na zdravotně postižené osoby s tělesným, mentálním, duševním či onemocněním civilizačními chorobami.

Projekt Šance bez bariér je postaven na principu konzultací mezi klientem a pracovní konzultantkou, jejichž cílem je nejen zmapovat pracovní potenciál klienta, ale i zorientovat se

na pracovním trhu a rozvinout jeho schopnosti a dovednosti důležité pro efektivní hledání práce.

Probíhají skupinové aktivity ve formě kurzů a workshopů jedná se o počítačový kurz a motivačně aktivizační workshop. V rámci motivačně aktivizačního workshopu se klienti zabývají přípravou na pracovní pohovor a během počítačového kurzu si osvojují práci s počítačem.

Výsledky projektu

Tab. 4.2 Výsledky projektu Šance bez bariér

Výsledky projektu Šance bez bariér	Počet
Počet konzultantů	4
Počet osob zúčastněných projektu	143
Počet osob, které získaly pracovní místo	22

Zdroj: Liga vozíčkářů

Tab. 4.1 vykazuje o výsledcích projektu Šance bez bariér. V současné době projekt zabezpečují 4 pracovníci, koordinátorka projektu a 3 pracovní konzultanti na jednotlivých pobočkách v Blansku, Hodoníně a Žďáru nad Sázavou. Celkem se projektu zúčastnilo 143 osob, které vstoupili do projektu a navštěvovali některou z aktivit. Díky spolupráci s projektem získalo 22 osob pracovní místo, kde u 10 z těchto míst bylo vytvořeno pracovní místo se mzdovou dotací pro zaměstnavatele.

Rozpočet projektu

Projekt Šance bez bariér je spolufinancován z prostředků strukturálních fondů EU prostřednictvím OP Lidské zdroje a zaměstnanost a dále z prostředků Státního rozpočtu ČR. O financování projektu vypovídá Tab. 4.3 ze které vychází, že je v procentuálním poměru 85:15, kde 85 % finančních prostředků je využito ze strukturálních fondů EU a 15 % peněžních prostředků pro realizaci projektu bylo vynaloženo ze Státního rozpočtu ČR. Díky spolufinancování s prostředků ESF a Státního rozpočtu EU jsou veškeré služby pro uživatele bezplatné. Projekt je realizován bez partnerů.

Tab. 4.3 Rozpočet projektu Šance bez bariér

Zdroje financování	% Podíl	Náklady projektu (v Kč)
Příspěvek ze strukturálních fondů EU	85	5 001 401,02
Příspěvek ze Státního rozpočtu ČR	15	882 600,18
Celkem	100	5 884 001,20

Zdroj: Liga vozíčkářů

Liga vozíčkářů – Šance bez bariér

Tento projekt je realizován Ligou vozíčkářů. U projektu nejvíce oceňuji důraz kladený nejen na pomoc zdravotně postiženému při hledání zaměstnání, ale i podporu věnovanou zaměstnavatelům, kteří mají zájem člověka s postižením zaměstnat. A to prostřednictvím informací poskytovaných zaměstnavatelům jedná se např. o informace o snížení mzdových nákladů, daňové zvýhodnění, pomoc při vyřizování formalit souvisejících se zaměstnáváním zdravotně postižených osob a především samotné zprostředkování kontaktu s vhodnými zájemci z řad zdravotně postižených.

I samotné umístění projektu je vhodně zvoleno, vybrané lokality s vysokou mírou nezaměstnanosti tj. Hodonín, Žďár nad Sázavou a Blansko se potýkají s nízkým počtem volných pracovních míst a je nutné podpořit nezaměstnané osoby se zdravotním postižením. Přestože má Liga vozíčkářů sídlo v Brně, dalším zdůvodněním k umístění projektu je i záměr zlepšit informovanost o problematice života s postižením v malých městech a na vesnicích, kde panuje obecně horší informovanost.

Projektu se doposud zúčastnilo 143 osob, které absolvovaly některou z aktivit. Kde 22 osob získalo pracovní místo díky projektu, podle mého názoru je toto číslo uspokojivé vzhledem nutnosti individuálního přístupu ke každému z účastníků kurzů či jiných aktivit, není možné pracovat s velkými skupinami osob. Celkem proběhlo 12 počítačových kurzů pro začátečníky a 11 dvoudenních workshopů zaměřených na pracovní pohovor, jehož zaměření je na ujasnění si představy o vhodném zaměstnání a příprava na pracovní pohovor.

4.2 Se zkušenostmi z De Boei do sociální firmy

Identifikace projektu

Název operačního programu:	OP Lidské zdroje a zaměstnanost
Prioritní osa:	5 - Mezinárodní spolupráce
Oblast podpory:	Mezinárodní spolupráce
Datum zahájení projektu:	1. 1. 2009
Datum ukončení projektu:	31. 12. 2011
Doba trvání projektu:	36 měsíců

Identifikace žadatele

Žadatelem projektu je občanské sdružení Iskérka, jedná se o nestátní neziskovou organizaci. Občanské sdružení Iskérka podporuje osoby zdravotně postižené duševním onemocněním (např. depresemi, poruchami osobnosti, úzkostnými poruchami či afektivními poruchami). Podporu poskytuje i jejich rodinným příslušníkům a přátelům, je zaměřena na kvalitu jejich života a rozvoj zdravotně sociální péče pro lidi s duševním onemocněním.

Občanské sdružení provozuje centrum denních aktivit, kde je realizována sociální služba sociální rehabilitace pro dospělé osoby s duševním onemocněním. Centrum funguje od roku 2004, v roce 2006 navázalo spolupráci s holandským partnerem, organizací Stichting De Boei, jejíž činnost se zaměřuje taktéž na služby pro dlouhodobě duševně nemocné.

Partner projektu

Partnerem projektu je organizace Stichting De Boei, která je nadací sídlí v Eindhovenu (Nizozemí). Činnost organizace je věnována provozování aktivizačních programů pro osoby, které mají zkušenost s duševním onemocněním. Stichting De Boei je hlavním partnerem projektu, od kterého občanské sdružení Iskérka získává zkušenosti a informace potřebné k realizaci projektu. Bude zapojena v následujících aktivitách:

- organizuje studijní stáže v Holandsku pro žadatele na téma, která si žadatel zvolí, poskytuje informace o vybraných tématech,
- poskytuje informace o Radě uživatelů v Holandsku,
- poskytuje informace o svépomocných aktivitách uživatelů v Holandsku,

- uživatelé a pracovníci partnera se účastní workshopů v Iskerce,
- aktivně se účastní mezinárodní konference, poskytuje podklady o své organizaci pro tištěnou publikaci,
- vytipovává sociální firmu v Holandsku pro partnerství s Iskérkou,
- účastní se na vyjednávání podmínek pro partnerství v mezinárodní sociální firmě.

Cíl

Hlavním cílem projektu je prostřednictvím zkušeností a informací získaných v partnerské organizaci Stichting De Boei navázat partnerství s Nizozemskou sociální firmou. Prostřednictvím zkušeností a informací z partnerské sociální firmy v Nizozemí definovat standardy sociální firmy, připravit založení mezinárodní sociální firmy a napsat projektovou žádost na zřízení takové sociální firmy. Nastavit aktivity v Sociálním centru denních aktivit Iskérka tak, aby byli uživatelé co nejlépe připraveni na zahájení práce v sociální firmě. Zapojit uživatele co nejvíce do rozhodování v organizaci prostřednictvím Rady uživatelů. Radu zřídit a zakomponovat kompetence rady do standardů kvality organizace. Definovat pravidla spolupráce s úřadem práce. Vydat publikaci o partnerských organizacích a místním partnerstvím.

Popis projektu

Projekt je zaměřený na přípravu založení mezinárodní sociální firmy a získání zkušeností v oblasti podpory duševně nemocných a jejich pracovního uplatnění u partnerské organizace Stichting De Boei.

Projekt byl rozdělen na 2 oblasti realizace, cílem první realizační oblasti je získat zkušenosti v oblasti sociálního podnikání v Nizozemí (tzn. definovat standardy sociální firmy, připravit založení mezinárodní sociální firmy). Druhá realizační oblast je zaměřena na získávání zkušeností z přímé práce s cílovou skupinou v oblasti pracovní rehabilitace a jejího zapojení se od řízení a rozhodování v organizaci formou Rady uživatelů a definováním spolupráce s úřady práce.

Rada uživatelů funguje na základě 4 zvolených zástupců uživatelů, kteří jsou zapojeni do rozhodování v sociálních službách a v organizaci. Ti se pravidelně scházejí, zjišťují spokojenost uživatelů s aktivitami v Iskerce, komunikují s vedením či organizují setkání pracovníků a uživatelů.

Výsledky projektu

Tab. 4.4 Výsledky projektu Se zkušenostmi z De Boei do sociální firmy

Výsledek projektu Se zkušenostmi z De Boei do sociální firmy	Počet
Počet vytvořených pracovních míst	15

Zdroj: Iskérka

Bylo vytvořeno 15 pracovních míst (viz. Tab. 4.4), 13 osob s duševním onemocněním bylo zaměstnáno na dohodu o provedení práce ³, 2 osoby s duševním onemocněním získaly pracovní místo v sociální službě jako pracovníci v sociálních službách, 4 osoby s duševním onemocněním fungují jako Rada uživatelů (nejsou zaměstnanci, ale mají fixní měsíční motivační odměnu).

Dvě vytvořená pracovní místa pro osoby s duševním onemocněním se nazývají „Aktivátor-motivátor“, jehož úkolem je podporovat uživatele na aktivitách v Iskérce. „Průvodce, terénní pracovník“ je druhým vytvořeným pracovním místem s náplní práce seznamovat nové uživatele s prostředním služby či navštěvuje uživatele v terénu.

Rozpočet

Projekt Se zkušenostmi z DeBoei do sociální firmy je spolufinancován z prostředků EU a Státního rozpočtu ČR. Financování (viz. Tab. 4.5) je v procentuálním poměru 95:5, kde 95 % finančních prostředků je získáno ze strukturálních fondů EU, prostřednictvím OP Lidské zdroje a zaměstnanost a zbylých 5 % prostředků bylo vynaloženo ze Státního rozpočtu.

Tab. 4.5 Rozpočet projektu Se zkušenostmi z De Boei do sociální firmy

Spolufinancování	% Podíl	Náklady projektu (v Kč)
Spolufinancování ze strukturálních fondů EU	95	4 213 283,25
Příspěvek ze Státního rozpočtu ČR	5	221 751,75
Celkem	100	4 435 035,00

Zdroj: Iskérka

³ Dohoda o provedení práce je definována v Zákoníku práce (2006, §75, str. 26) „rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.“

Iskérka – Se zkušenostmi z De Boei do sociální firmy

Projekt Se zkušenostmi z De Boei do sociální firmy je společným projektem na jeho realizaci se podílí občanské sdružení Iskérka společně s nizozemskou partnerskou organizací Stichting De Boei. Součástí projektu byly 4 stáže v DeBoei a 3 workshopy v Iskérce, prostřednictvím kterých získal tým pracovníků Iskérky cenné informace použitelné při přípravě změn v organizaci. Každý z pracovníků se účastnil dvou stáží v DeBoei a dalších 8 uživatelů navštívilo tuto organizaci během projektu, každá ze stáží byla zaměřená na konkrétní zájmy a potřeby pracovníků Iskérky k splnění požadavků stanovených v projektu.

Největší přínos vidím v inspiraci nasbírané během návštěv v Nizozemí, které byly podmětem ke změnám v sociálních službách. Jednalo se např. o vytvoření lepšího systému práce s uživateli nazvaném „Klubovna – Změna – Růst“, prostřednictvím kterého pracovníci poskytují uživatelům individuálně zaměřenou podporu. Dalšími výraznými realizovanými změnami je vytvoření již zmíněné „Rady uživatelů“, stanovení kompetencí pracovníků a cílů práce pro každou dílnu (např. šicí a tiskařská dílna), aby si uživatelé osvojili manuální a sociální dovednosti. Byly vytvořeny dvě nové pracovní pozice pro osoby s duševním onemocněním „Aktivátor – motivátor“ a „Průvodce, terénní pracovník“. Všechny tyto změny hodnotím kladně, i myšlenku vytvořit sociální firmu. Sociální firmu je možno přirovnat k družstevnímu podnikání, avšak rozdíl je v rozdělování zisku. Zisk se v tomto případě nerozděluje mezi členy, ale investuje se do pracovních podmínek a osobního i profesního rozvoje zaměstnanců s postižením.

Možný negativní vliv na fungování vytvořené sociální firmy však bude mít konkrétní zdravotní stav uživatele, příjem z invalidního důchodu a vliv stresu při práci na možné zhoršení zdravotního stavu.

Je vhodné kladně zhodnotit publicitu projektu, kde občanské sdružení Iskérka na každé z pořádaných akcí nevynechá nezbytná loga Evropského sociálního fondu a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Publicitu zajišťuje i prostřednictvím svých internetových stránek, vydaného Bulletinu a dne otevřených dveří, který se konal 10. 2. 2012. Během tohoto dne umožnila veřejnosti nahlédnout do činnosti Iskérky a představila realizovaný projekt.

5 Závěr

Tato bakalářská práce je zaměřena na zaměstnanost handicapovaných s podporou evropských fondů, ve skupině handicapovaných je nutné věnovat zvýšenou pozornost zaměstnanosti a to především z důvodu problémového vstupu na trh práce, který je omezen nejen zdravotním omezením uchazeče o zaměstnání, ale i předsudky které panují mezi zaměstnavateli. Jedná se především o předsudky spojené s nižší výkonností a spolehlivostí zdravotně postiženého zaměstnance. Všechny tyto faktory mají za následek vysokou míru nezaměstnanosti panující v této skupině a o tom vypovídá i znepokojivý poměr neumístěných zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání k počtu volných pracovních míst. Přesto lze pozorovat mírný pokles počtu nezaměstnaných zdravotně postižených osob po vstupu České republiky do Evropské unie a to díky operačním programům zaměřeným na snížení nezaměstnanosti a podporu tvorby nových pracovních míst. Jedná se především o prostředky získané prostřednictvím Evropského sociálního fondu a z něj vycházejících operačních programů.

Z mého pohledu je nutné šířit osvětu nejen mezi zaměstnavateli, ale i mezi zdravotně postiženými a motivovat je k účasti v projektech, které jsou realizovány bezpočtem organizací či úřady práce. V bakalářské práci uvádím dva projekty, oba zaměřené na zaměstnanost zdravotně postižených, každý z nich je orientován na skupinu zdravotně postižených se specifickým zdravotním postižením. Projekt Šance bez bariér se zaměřuje na zvýšení kvalifikace účastníků projektu a zprostředkování kontaktu s budoucím zaměstnavatelem, Projekt Se zkušenostmi z DeBoei do sociální firmy je namířený k vytvoření sociální firmy a následného pracovního uplatnění duševně nemocných osob v rámci vytvořené sociální firmy. Prostřednictvím projektu Šance bez bariér bylo doposud vytvořeno 22 pracovních míst pro zdravotně postižené osoby, dle mého názoru je toto číslo uspokojivé a to především z pohledu současné nepříznivé situace na trhu práce. Ve skupině zdravotně postižených osob nelze očekávat razantní změnu a umístění všech uchazečů do zaměstnání, ale každé vytvořené pracovní místo zlepšuje postavení zdravotně postiženého člověka ve společnosti.

Seznam použité literatury

Knihy:

BOHÁČKOVÁ, Ivana a Magdalena HRABÁNKOVÁ. *Strukturální politika Evropské unie*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-111-6

JUREČKA, Václav a Ivana JÁNOŠÍKOVÁ aj. *Mikroekonomie. Učební text pro bakalářské studium*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TUO, 2009. ISBN 978-80-248-0910-6.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská politika*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-Technická univerzita, 2003. ISBN 80-86572-04-8.

KUCHAŘ, Pavel. *TRH PRÁCE: SOCIOLOGICKÁ ANALÝZA*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanosti jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN: 80-86429-08-3

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. 1. vyd. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. ISBN: 978-80-86572-66-6

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna a Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: OPTYS, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

Zákon o zaměstnanosti. Ostrava - Hrabůvka: Sagit, a.s., 2012. ISBN 978-80-7208-892-8.

Zákoník práce. Ostrava – Hrabůvka: Sagit, a.s., 2012. ISBN 978-80-7208-886-7

Elektronické publikace

VAŇUROVÁ, Zdeňka. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost*. [online] 2012. ESF v ČR [14. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8253/>

Internetové zdroje:

Český statistický úřad [online]. *Statistická ročenka České republiky 2011*. 31. 12. 2011 [cit. 2012-02-25]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-1000>

Evropská komise [online]. *Evropský sociální fond*. [cit. 2012-03-27]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

Evropský sociální fond v ČR[online]. *Prioritní osa 1 - Adaptabilita*. 2008 [cit. 2012-03-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-1-adaptabilita>

Evropský sociální fond v ČR[online]. *Prioritní osa 5 - Mezinárodní spolupráce* . 2008 [cit. 2012-03-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-5-mezinarodni-spoluprace>

Evropský sociální fond v ČR [online]. *Evropský sociální fond v ČR*. 2008 [cit. 2012-03-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Evropský sociální fond v ČR [online]. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2008 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

Evropský sociální fond v ČR [online]. *Operační programy 2007-2013* . 2008 [cit. 2012-03-25]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13>

Evropský sociální fond v ČR [online]. *Prioritní osy*. 2008 [cit. 2012-03-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osy>

Evropský sociální fond v ČR[online]. *Prioritní osa 2 - Aktivní politiky trhu práce*.2008 [cit. 2012-03-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-2-aktivni-politiky-trhu-prace>

Evropský sociální fond v ČR[online]. *Prioritní osa 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti*. 2008 [cit. 2012-03-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-3-socialni-integrace-a-rovne-prilezitosti>

Evropský sociální fond v ČR[online]. *Prioritní osa 4 - Veřejná správa a veřejné služby*. 2008 [cit. 2012-03-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-4-verejna-sprava-a-verejne-sluzby>

Fondy Evropské unie [online]. *Konečná alokace zdrojů fondů EU pro Českou republiku v období 2007—2013*. 2006 [cit. 2012-04-08]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Regionalni-politika-EU/Novinky/Konecna-alokace-zdroju-fondu-EU-pro-Ceskou-republi>

Fondy Evropské unie [online]. *Regionální politika EU*. 2007 [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Regionalni-politika-EU>

Fondy Evropské unie. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2007 [cit. 2012-04-09]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>

Integrovaný portál MPSV [online]*Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2012 [cit. 2012-03-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013

Integrovaný portál MPSV[online]. *Programové období 2007-2013*. 2007 [cit. 2012-03-25]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] *Integrovaný portál MPSV* . 2012 [cit. 2012-03-03]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typstnez=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. *3.1 Podpora sociální integrace a sociálních služeb*. 2009 [cit. 2012-04-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6020>

OP Praha – Adaptabilita [online]. *Zaměření prioritní osy 1 – podpora rozvoje ekonomiky*. 009 [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/pro-prijemce/336_zamereni-prioritni-osy-1---podpora-rozvoje-znalostni-ekonomiky.htm

OP Praha – Adaptabilita [online]. *Zaměření prioritní osy 2 – podpora vstupu na trh práce*. 2009 [cit. 2012-04-07]. Dostupné z: http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/pro-prijemce/337_zamereni-prioritni-osy-2---podpora-vstupu-na-trh-prace.html

OP Praha - Adaptabilita[online]. *Zaměření prioritní osy 3 – modernizace počítačňohovzdělávání*. 2009 [cit. 2012-04-07]. Dostupné z:
http://www.prahafondy.eu/cz/oppa/pro-prijemce/338_zamereni-prioritni-osy-3---modernizace-pocatecniho-vzdelavani.html

Úřední věštník Evropské unie [online]. *Nariadení Rady (ES) č. 1083/2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nariadení (ES) č. 1260/1999*. [cit. 20-3-2012]. Dostupné z:
[http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2007/general/ce_1083\(2006\)_en.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2007/general/ce_1083(2006)_en.pdf)

Seznam zkratk

ESF	Evropský sociální fond
HDP	Hrubý domácí produkt
Kč	Koruna česká
NUTS	Nomenclature des Unites Territoriales Statistique Nomenclature of Units for Territorial Statistics Nomenklatura územních statistických jednotek
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP PA	Operační program Praha Adaptabilita
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoby se zdravotním postižením
PHARE	Poland and Hungary: Aid for Reconstruction of the Economy Podporu ekonomické rekonstrukce a politických změn v Polsku a Maďarsku
tzn.	to znamená

Seznam grafů

Graf 2.1 Vývoj počtu nezaměstnaných zdravotně postižených osob v letech 2000 - 2012	14
Graf 2.2 Srovnání neumístěných zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst.....	15

Seznam tabulek

Tab. 3.1 Alokace finančních prostředků z ESF	22
Tab. 4.1 Přehled vybraných projektů	33
Tab. 4.2 Výstupy projektu Šance bez bariér.....	35
Tab. 4.3 Rozpočet projektu Šance bez bariér	36
Tab. 4.4 Výstupy projektu Se zkušenostmi z De Boei do sociální firmy.....	39
Tab. 4.5 Rozpočet projektu Se zkušenostmi z De Boei do sociální firmy	39

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Šb. – autorský zákon, zejména § 35 užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečné, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB – TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB – TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, který byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

Ve Valašském Meziříčí 11. května 2012



Markéta Zrzavá

Adresa trvalého pobytu studenta:

Draha 110

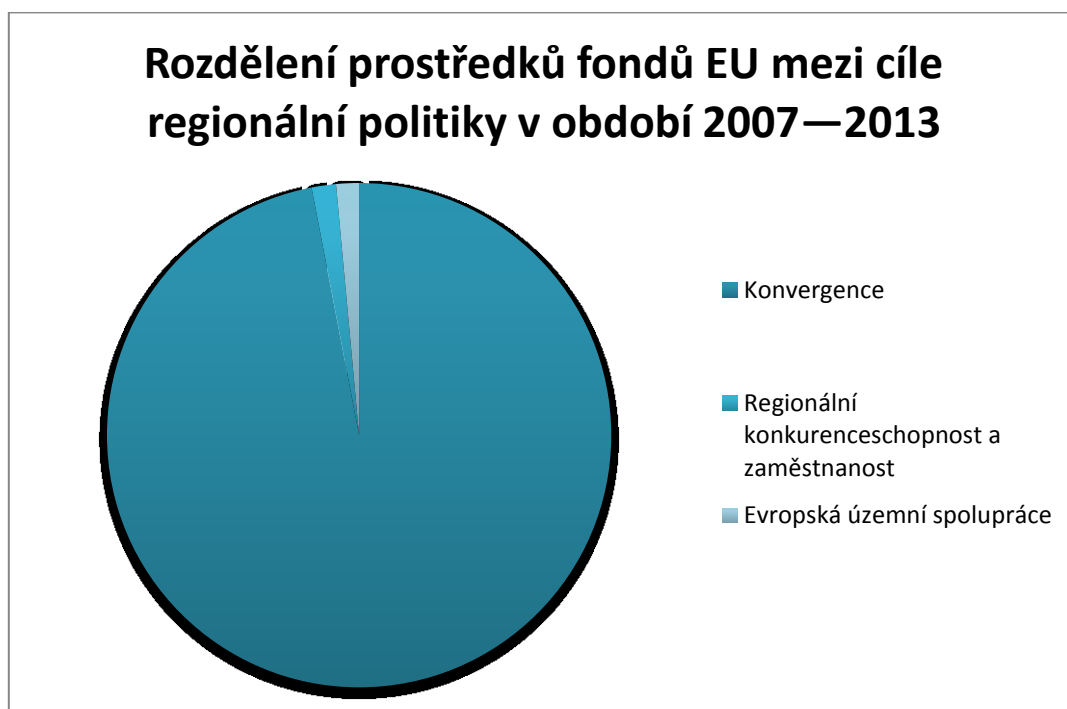
696 13 Šardice

Seznam příloh

Příloha č. 1: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle regionální politiky v období 2007 - 2013	49
Příloha č. 2: Prioritní osy OP Praha Adaptabilita	50
Příloha č. 3: Prioritní osy a oblasti podpory OP Lidské zdroje a zaměstnanost	51

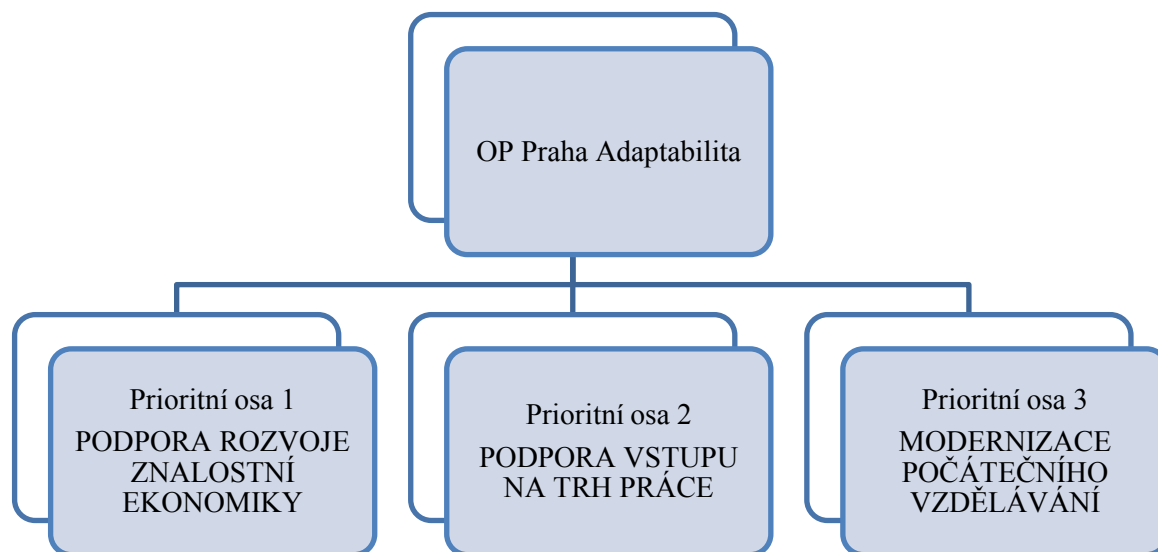
Přílohy

Příloha č.1: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle regionální politiky v období 2007 - 2013



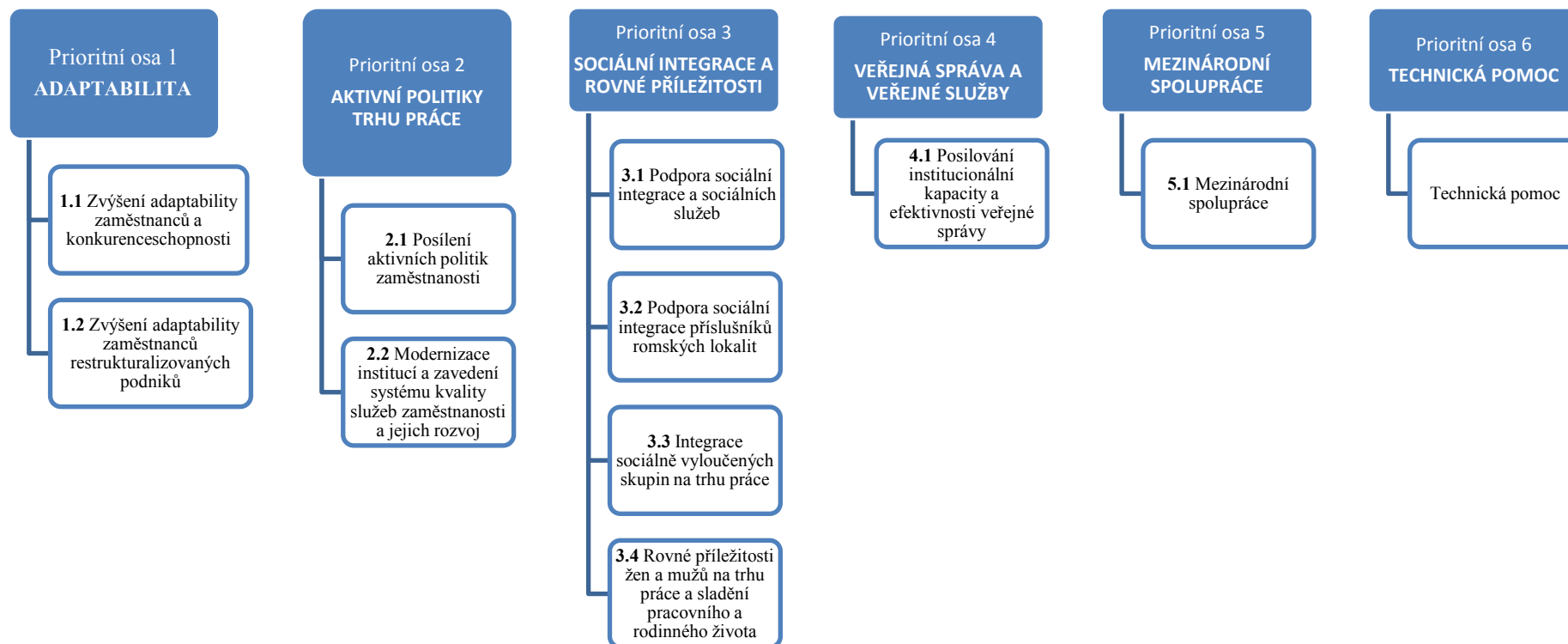
Zdroj: Fondy Evropské unie, 2012, upraveno

Příloha č. 2: Prioritní osy OP Praha Adaptabilita



Zdroj: Evropský sociální fond v ČR; 2012, upraveno

Příloha č. 3: Prioritní osy a oblasti podpory OP Lidské zdroje a zaměstnanost



Zdroj: Evropský sociální fond v ČR;2012; upraveno

